

Svar på interpellation från Christina Soldan (L) angående arbetet med jämställda löner i Skellefteå kommun

Christina Soldan (L) har ställt en interpellation och jag ger följande svar:

Vad visar de senaste lönekartläggningarna i Skellefteå kommun när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män i jämförbara yrken?

De senaste lönekartläggningarna visar att Skellefteå kommun i huvudsak har jämställda löner, även om löneskillnader mellan kvinnor och män förekommer i vissa grupper. Dessa skillnader är i de allra flesta fall små och kan förklaras med könsneutrala, sakliga faktorer såsom erfarenhet, ansvar, kompetens, prestation eller marknadslöneläget.

För 2025 års löneläge gäller:

- Ojusterat lönegap (medel): ca +1,7 % till männens fördel.
- Ojusterat lönegap (median): ca -1,5 %, vilket innebär att kvinnor i median tjänar något mer än män.
- Kvinnor utgör cirka 73 % av de anställda, män cirka 27 %.

Vid analys av **lika arbete** (samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter):

- Löneskillnader förekommer i både kvinnors och mäns favör.
- I majoriteten av de analyserade yrkesgrupperna har skillnaderna kunnat förklaras sakligt och könsneutralt.
- I ett begränsat antal fall har skillnader inte fullt ut kunnat förklaras, vilket lett till åtgärder.

Vid analys av **likvärdigt arbete** (arbeten med likvärdiga krav men olika inriktning):

- Flertalet löneskillnader förklaras av marknadslöneläget, särskilt vid jämförelser mellan kvinnodominerade välfärdsyrken och tekniska, IT- eller ingenjörssyrken.
- Kartläggningen visar inga tecken på systematisk undervärdering av kvinnodominerade arbeten, men vissa skillnader har ändå bedömts kräva åtgärd

Vilka eventuella osakliga löneskillnader har identifierats och vilka åtgärder har personalnämnden vidtagit för att åtgärda dem?

I de två senaste lönekartläggningarna har Skellefteå kommun identifierat följande osakliga löneskillnader:

- Sju individer inom ramen för "lika arbete", samt
- Sju yrkesgrupper inom "likvärdigt arbete", där löneskillnaderna inte fullt ut kunde förklaras med sakliga könsneutrala grunder.

De åtgärder som vidtagits sker genom en handlingsplan som är beslutad inom personalnämndens ansvar. Lönejusteringar har genomförts för sju individer inom ramen för lika arbete och för sju yrkesgrupper inom likvärdigt arbete. Justeringarna sker i direkt anslutning till respektive års lönekartläggning. Parallellt har ett antal strukturella åtgärder vidtagits. Det handlar om en översyn av indelningen i "lika arbete", fördjupad arbetsvärdering där behov har identifierats samt att en implementering av en jobbkitektur har påbörjats. Arbetet följs upp i samverkan med de fackliga organisationerna inom den kommunövergripande samverkansgruppen (KÖS).

Hur avser personalnämnden att vidareutveckla arbetet för att säkerställa jämställda löner i kommunens verksamheter framöver?

Personalnämnden bedriver och planerar ett systematiskt och långsiktigt utvecklingsarbete för att ytterligare stärka jämställda löner i kommunens verksamheter. Arbetet fokuserar bland annat på att skapa en tydligare struktur för befattningstitlar och yrkesgrupper för att minska risken för felaktiga jämförelser och oönskade löneskillnader.

Samtidigt utvecklas en mer enhetlig arbetsvärdering, både kommunövergripande och vid behov riktad mot särskilda yrkesområden. En viktig del är också att ge utbildning och stöd till lönesättande chefer, med fokus på sakliga och könsneutrala grunder samt en konsekvent tillämpning av lönepolicyn.

Därutöver görs en fördjupad granskning av lönesättningen vid rekrytering. Arbetet utvecklas även med utgångspunkt i och med EU:s lönetransparensdirektiv. Det ska vara infört i svensk lag senast i januari 2027.

Evelina Fahlesson (S)

Vice kommunstyrelsens ordförande,
Ordförande Personalnämnden